

أثر المناخ التنظيمي الابتكاري على الأداء التنظيمي: اختبار الدور الوسيط للتمكين النفسي وسلوك العمل المبتكر

أبو سليمان، خديجة عبداللطيف أحمد، المحاميد، أسعود محمد فاضل، و الضمور، فيروز مصلح محمد. (٢٠٢١). أثر المناخ التنظيمي الابتكاري على الأداء التنظيمي: اختبار الدور الوسيط للتمكين النفسي وسلوك العمل المبتكر (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الخليج العربي، المنامة.
<http://search.mandumah.com/Record/1424177> مسترجع من

Prepared by

بدر العنزي



أهداف الدراسة

هدفت دراسة إلى

- قياس أثر المناخ التنظيمي الابتكاري على الأداء التنظيمي.
- قياس أثر المناخ التنظيمي الابتكاري على سلوك العمل المبتكر.
- قياس أثر المناخ التنظيمي الابتكاري على التمكين النفسي.
- قياس أثر سلوك العمل المبتكر على الأداء التنظيمي.
- قياس أثر التمكين النفسي على الأداء التنظيمي.
- تحديد الدور الوسيط لسلوك العمل المبتكر في العلاقة بين المناخ التنظيمي الابتكاري والأداء التنظيمي.
- تحديد الدور الوسيط للتمكين النفسي في العلاقة بين المناخ التنظيمي الابتكاري والأداء التنظيمي.

أهداف الدراسة

يتضح من طريقة صياغة الباحث لأهداف الدراسة أنه يتبنى توجهًا علميًا دقيقًا ومنهجيًا في معالجة مشكلة بحثه. حيث جاءت الأهداف مرتبة بطريقة منطقية تبدأ بقياس التأثيرات المباشرة للمناخ التنظيمي الابتكاري، ثم تنتقل لقياس الأثر على المتغيرات النفسية والسلوكية (التمكين النفسي وسلوك العمل المبتكر)، وأخيرًا لاختبار الأدوار الوسيطة لتلك المتغيرات في العلاقة بين المناخ التنظيمي والأداء التنظيمي.

ويُظهر هذا التسلسل في الأهداف قناعة الباحث العميقة بأن الأداء التنظيمي لا يتأثر فقط بالعوامل الخارجية (كالبينة التنظيمية)، بل كذلك بالعوامل الداخلية المرتبطة بالموظف نفسه، مثل تمكينه نفسيًا وتحفيزه سلوكيًا نحو الإبداع.

أهداف الدراسة

كما يُفهم من إدراج الهدفين السادس والسابع واللذين يتعلقان بالتحقق من الدور الوسيط لكل من سلوك العمل المبتكر والتمكين النفسي أن الباحث يدرك أن تأثير المناخ التنظيمي الابتكاري على الأداء التنظيمي ليس تأثيرًا خطيًا مباشرًا فقط، بل قد يكون تأثيرًا غير مباشر معتمدًا على آليات داخلية.

وهذا يعكس رغبة الباحث في تقديم تحليل أكثر تعقيدًا وعمقًا يبتعد عن التبسيط السطحي للعلاقات بين المتغيرات، ويمكن القول إن رأي الباحث في أهداف الدراسة يعكس رؤية علمية ناضجة، تهدف إلى بناء نموذج تفسيري متكامل للعلاقة بين بيئة العمل الابتكارية وكفاءة الأداء، عبر ربط البيئة بالتجربة الفردية للعامل (نفسياً وسلوكياً) من جهة، والأداء الكلي للمنظمة من جهة أخرى.

فروض الدراسة

Ho1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي الابتكاري على الأداء التنظيمي.

Ho2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي الابتكاري على سلوك العمل المبتكر.

Ho3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ التنظيمي الابتكاري على التمكين النفسي.

Ho4: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لسلوك العمل المبتكر على الأداء التنظيمي.

Ho5: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين النفسي على الأداء التنظيمي.

فروض الدراسة

• Ho6: لا يوجد دور وساطة لسلوك العمل المبتكر بين المناخ التنظيمي الابتكاري والأداء التنظيمي.

• Ho7: لا يوجد دور وساطة للتمكين النفسي بين المناخ التنظيمي الابتكاري والأداء التنظيمي.

فروض الدراسة

يُظهر أسلوب الباحث في صياغة الفرضيات تبنيّه لنهج علمي دقيق قائم على اختبار العلاقات السببية بين المتغيرات، وليس مجرد وصفها أو استكشافها، وقد اختار الباحث أن يبدأ جميع فرضياته بصيغة الفرض الصفري، مما يعكس التزامه بالمنهج الإحصائي في اختبار الفرضيات باستخدام أساليب تحليل البيانات الكمية، كاختبار T أو تحليل الانحدار.

ويعكس تسلسل الفرضيات رأيًا واضحًا لدى الباحث بأن التأثير بين المتغيرات لا يقتصر على العلاقات المباشرة فحسب، بل يتعداها إلى علاقات غير مباشرة يُفترض أن تلعب فيها المتغيرات الوسيطة دورًا جوهريًا، وهو ما يتضح من الفرضيتين السادسة والسابعة المتعلقتين بدور الوساطة لكل من التمكين النفسي وسلوك العمل المبتكر.

فروض الدراسة

كما تُظهر الفرضيات إدراك الباحث بأن الأداء التنظيمي يتأثر بمنظومة معقدة من العوامل، تبدأ من البيئة التنظيمية وتمتد لتشمل الاستجابات النفسية والسلوكية للأفراد داخل المنظمة. لذا، فإن رأي الباحث الضمني من خلال هذه الفرضيات يتمثل في رغبته في بناء نموذج تفسيري متكامل للعلاقة بين المناخ التنظيمي الابتكاري والأداء التنظيمي، مع مراعاة العوامل الداخلية المؤثرة في هذه العلاقة.

ويُلاحظ أيضًا أن الفرضيات تغطي جميع أبعاد النموذج المفاهيمي، مما يعكس اقتناع الباحث بأن النموذج الذي يقترحه ليس مبنياً على افتراضات نظرية مجردة، بل هو قابل للاختبار والتفسير الإحصائي من خلال بيانات ميدانية دقيقة.

متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: المناخ التنظيمي الابتكاري

المتغير التابع: الأداء التنظيمي

المتغيرات الوسيطة: التمكين النفسي وسلوك العمل المبتكر

متغيرات الدراسة

يُظهر بناء الدراسة أن الباحثة ترى في المتغيرات الأربعة المختارة عناصر محورية تفسر أداء المنظمة في السياق المعاصر، فقد تم اختيار المناخ التنظيمي الابتكاري كمتغير مستقل انطلاقًا من قناعة الباحثة بأن بيئة العمل ليست مجرد إطار إداري، بل عامل جوهري في دعم الإبداع وتوليد الأفكار الجديدة، مما ينعكس لاحقًا على النتائج المؤسسية.

كما تعكس الدراسة اقتناع الباحثة بأن الأداء التنظيمي لا يتحدد فقط بالسياسات والخطط، وإنما يتأثر بدرجة كبيرة بالحالة النفسية والسلوكية للموظفين، ولذلك تم تضمين التمكين النفسي وسلوك العمل المبتكر كمتغيرين وسيطين، وتكشف الباحثة من خلال ذلك عن تصور شمولي للعوامل المؤثرة في الأداء، يجمع بين ما هو تنظيمي (بيئة العمل) وما هو فردي (الإحساس بالتمكين والسلوك الإبداعي).

متغيرات الدراسة

وتُظهر الفرضيات والأهداف أن الباحثة تعتبر هذه المتغيرات مترابطة في نموذج سببي واحد، بحيث يُفترض أن يسهم المناخ التنظيمي الإبداعي في رفع الأداء المؤسسي من خلال تعزيز شعور الموظف بالقيمة والقدرة (التمكين)، وكذلك من خلال تحفيزه على التفكير والتصرف بطرق غير تقليدية (السلوك المبتكر)، وهذا التصور يعكس رأي الباحثة في أن الأداء التنظيمي هو نتيجة تفاعل ديناميكي بين المناخ والإنسان داخل المؤسسة.

إن رأي الباحثة في المتغيرات ينبع من فهمها الحديث لعلم الإدارة، والذي يُركّز على أهمية البيئة الداخلية والسلوك البشري كوسيطين أساسيين لتحسين نتائج المؤسسات، وابتعد عن النماذج الخطية السطحية التي تتجاهل العوامل النفسية والسلوكية للعاملين.



Thank You